

5. Přílohy

Příloha č. 1 – Projekt diplomové práce

Projekt diplomové práce

Motivace dobrovolníků ke kvalitní činnosti v ziskových i neziskových organizacích.

Analýza a srovnání přístupu organizací a dobrovolných pracovníků

Bc. Markéta Prošková

Osobní číslo: 73076310

Rok imatrikulace: 2010

Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Zpracováno dne: 21. 1. 2012

Vedoucí práce: Mgr. Blanka Tollarová

Motivace a důvod výběru tématu

Vývoj definování tohoto tématu byl pozvolný. První námět vznikl při tvorbě business plánu organizace, ve které pracuji. Tehdy jsem byla dotázána vedoucím práce, zda mohu dokázat, že budeme mít dostatek dobrovolných pracovníků i za 5 let. Začala jsem nad tímto tématem přemýšlet a rodila se ve mně myšlenka realizace sociologického průzkumu dobrovolníků. Když jsem začala tvořit koncept výzkumu dobrovolníků, rozhodla jsem se udělat výzkum i v organizacích spolupracujících s dobrovolníky. Zjistit, jak si uvědomují očekávání dobrovolníků a jak na ně reagují.

Výzkum tedy bude rozdělen na dvě studie v protikladných skupinách: dobrovolníci v různých druzích organizací x vedoucí pracovníci v různých organizacích zaměstnávajících dobrovolníky. Budu se snažit, abych měla z každé organizace, která bude do výzkumu zapojena, alespoň jednoho vedoucího pracovníka a současně alespoň jednoho dobrovolníka. Z toho vyplývá cíl mé práce: Analyzovat a porovnat přístupy organizací a dobrovolníků dle výsledků výzkumů. Chtěla bych zjistit, jaké jsou představy obou skupin o vzájemné spolupráci a následně jak se liší a jak se ztotožňují.

Aby problematika mohla být pojata komplexně, rozhodla jsem se zaměřit na ziskové i neziskové organizace. Rozhodla jsem se tak ze dvou důvodů. I v pomáhajících profesích objevují organizace charakteru s.r.o. či akciová společnost. Tyto organizace mohou také pracovat s dobrovolníky. Zajímá mě, zda se liší přístup k dobrovolníkům v organizacích komerčních od těch čistě neziskových. Také mě zajímá, zda mají dobrovolníci jiný přístup k organizacím ziskovým od neziskových.

Vstupní diskuze k problému

Již 2,5 roku pracuji v organizaci zaměstnávající téměř výhradně dobrovolníky². Má organizace je vydavatelství vydávající časopis pro mladé lidi zaměřený na kulturu, zdraví, módu, vzdělávání a jiné oblasti ze spektra zájmů mladých lidí. Při práci s dobrovolníky jsem se často setkávala se situacemi, jako je vysoká fluktuace pracovníků, či nedostatečně kvalitní práce. Na druhou stranu jsem poznala dobrovolníky spolupracující s námi bez přestávky od vzniku časopisu. Jsou to lidé, kteří mají velký zájem na sobě stále pracovat a svou práci zdokonalovat.

² Jedná se o redaktory, editory rubrik, korektory, fotografy, ilustrátory, překladatele

Od samého začátku fungování naší organizace si klademe otázky vztažené na motivaci našich kolegů. Postupně jsme náš přístup měnili a zlepšovali. Změnili jsme například náborové procesy, vyzkoušeli jsme různé systémy odměňování a snažíme se s co největším množstvím spolupracovníků udržovat přátelské vztahy. Nyní pracujeme na koncepci snižování množství bariér, které musí zvládnout nováček, než se plně zapojí do pracovního procesu.

Dle výzkumů Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS) a Agentury neziskového sektoru (AGNES) provedených agenturou STEM z let 2000 a 2004 se zlepšuje přístup lidí v České republice k dobrovolnické práci. Zatímco v roce 2000 uvedlo 39 % respondentů, že tato činnost není smysluplná, v roce 2004 to bylo jen 31 %.³

Dobrovolnictví nemusí být vždy činnost založená jen na altruismu a pomoci druhým. Například na internetových stránkách občanského sdružení Pionýr se setkáme s tímto pojetím: „*Dobrovolnictví je nedílnou součástí občanské společnosti. Má mnoho podob - může jít o pomoc obětem přírodních katastrof, péči o seniory, ochranu přírody, práci s dětmi a mládeží ve volném čase nebo třeba obnovu historických památek. Pojátkem je fakt, že danou činnost někdo vykonává proto, že ji vnímá jako potřebnou a smysluplnou, aniž si nárokuje jakoukoli odměnu.*“⁴ Podle tohoto pojetí můžeme chápat dobrovolnictví jako jakoukoli organizovanou činnost vykonávanou člověkem především z pocitu smysluplnosti a pro vlastní uspokojení. Tuto definici dobrovolnictví považují pro účely mé práce za nejzdařilejší, jelikož umožňuje brát dobrovolnictví v co nejširším kontextu.

Podporovat dobrovolníky vykonávající určitou obecně prospěšnou práci, se snaží i stát. V roce 2002 vznikl zákon 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, jež vstoupil v platnost v roce 2003.⁵ Tento zákon definuje některé nové pojmy, jako je dobrovolná služba, vysílající a přijímající organizace, či dobrovolník. Také specifikuje, kdo se může dobrovolníkem stát (např. omezení věkem) a v jakých organizacích (akreditace) a oblastech může působit. Užitek zákon přináší zejména organizacím, které dle něj mohou

³ STEM. 2004. Občanská společnost 2004. Závěrečná zpráva z reprezentativního šetření v rámci projektu CIVICUS Civil Society Index - Index občanské společnosti. Praha: Nadace rozvoje občanské společnosti.

⁴ Fenomén dobrovolnictví. <http://www.umackanidetmi.cz/clanky/fenomen-dobrovolnictvi-15.html>

⁵ Zákon 198/2002 Sb. Dostupný na URL: http://www.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?l=198/2002

čerpat dotace např. na krytí pojistného za dobrovolníky, na jejich školení a výkon práce či důchodové pojištění. Dobrovolnictví nespádající do tohoto zákona, není nijak právně definováno.

Podle výzkumů NROS a AGNES⁶ z roku 2000 bylo po roce 1989 do dobrovolnické práce zapojeno 16 % obyvatel České republiky, z toho nejvíc v sociálních službách (38 %), poté sportu a rekreaci (17 %) a zdraví (15 %). Zmíněné výzkumy také ukázaly, že se dobrovolnické práci věnují nejčastěji lidé s vysokoškolským vzděláním a lidé z velkých měst. Výzkum z roku 2000 se zabýval i motivací dobrovolníků. Více jak 90 % respondentů vedla k dobrovolné práci mimo jiné důvěryhodnost organizace a šíření dobré myšlenky. Mezi dalšími motivacemi (téměř 75 % respondentů) se objevila potřeba navazování kontaktů s novými lidmi, potřeba uplatnit své schopnosti, získání nových zkušeností, doporučení dobrovolnické práce známým.

Výše zmíněný výzkum byl podroben analýze. Na základě té došlo k stanovení tří základních motivačních skupin dobrovolníků, které se mohou i prolínat:

- a) Konvenční typ – potřeba vychází z výchovy rodinou, z náboženské víry či je dána společenskými normami. Nejčastěji se vyskytuje u lidí nad 60 let.
- b) Reciproční typ – jedinec předpokládá, že mu dobrovolnická práce něco přinese. Jednou se mu úsilí vrátí. Nejčastěji se vyskytuje u lidí do 30 let.
- c) Motivace nerozvinutá – zde hraje stěžejní roli důvěra v organizaci a smysluplnost konkrétní činnosti pro jedince. Nejčastěji se vyskytuje u lidí od 46 do 60 let.

Dle Tošnera a Sozanské se mezi dobrovolníky nejčastěji vyskytují studující ženy z velkých měst. Druhou nejčastější skupinou jsou ženy mezi 50 – 60 lety.⁷

V souvislosti s reciproční motivací pozorují, že organizací spolupracujících s dobrovolníky stále přibývá i v komerčním sektoru. Příčinu vidím ve zvyšující se nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé si mohou své pracovníky lépe vybírat a uchazeči o zaměstnání musí ukazovat stále větší znalosti a zkušenosti. Je tedy otázkou, zda reciproční motivace dobrovolníků je dána z jejich vnitřní potřeby se rozvíjet, nebo jsou k tomu tlačeni aktuálním trhem práce.

⁶ FRIČ, P. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice – výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha 2001, s. 61–63.

⁷ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha 2002. s. 41–44.

Motivace dobrovolníků může být ovlivněna také tlakem organizací na kvalitu a profesionalitu. Ambrožová⁸ se ve své diplomové práci zabývá právě tímto problémem. Některé plně dobrovolnické organizace kladou velký důraz na účel činnosti a odmítají hierarchickou strukturu a tím pádem i jakékoli řízení včetně kvality. Ambrožová poukazuje, že tyto organizace se často začnou rozpadat. Ve výzkumu se chci proto mimo jiné zaměřit na vnímání organizační struktury a způsobu řízení organizace dobrovolníkem i vedoucím pracovníkem.

Specifickou skupinou dobrovolníků jsou dle mého názoru studenti na praxi. Zde je dobrovolnost práce spekulativní, jelikož praxe je nařízená školou a student ji vykonává z důvodu splnění školních požadavků. Ve výzkumu se chci zaměřit na dobrovolníky, kteří práci vykonávají pro její smysluplnost a přínos uspokojení, nebudu tedy studenty na praxi do výzkumu zařazovat.

Metodologie výzkumu

Rozhodla jsem se realizovat komplexní výzkum jak dobrovolníků, tak organizací s nimi spolupracujícími. Důvodem je vytvoření srovnání přístupu organizací a očekávání dobrovolníků. Nejprve se pokusím shromáždit co nejvíce dat o této problematice nasbíraných ve výzkumech za posledních 15 let. Tyto výzkumy porovnám a zhodnotím. V případě rozdílných výsledků či jiných nejasností zařadím tyto otázky do vlastního výzkumu. První část výzkumu se bude týkat lidí, kteří jako dobrovolníci pracují v různých oborech. Výzkum by měl být schopen odpovědět na tyto předběžné výzkumné otázky:

- Jaké okolnosti přivádí dobrovolníky poprvé k dobrovolnické práci?
- Jak si dobrovolníci vybrali organizaci, v níž jako dobrovolníci pracují?
- Jaké jsou motivační faktory, které způsobují, že dobrovolníci v dobrovolnické práci pokračují?
- Jaké mají dobrovolníci od dobrovolnické práce očekávání?
- Plní dobrovolnická činnost původní očekávání dobrovolníků?
- Jak dlouhou dobu dobrovolníci jako dobrovolníci pracují?

⁸ AMBROŽOVÁ, K. *YMCA v České republice – dialog mezi principy dobrovolnictví a profesionality*. Praha, 2009. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Petr Vrzáček.

- Jak dlouhou dobu pracují dobrovolníci jako dobrovolníci v jedné organizaci?
- Jaká je sociodemografická charakteristika (věk, pohlaví, náboženství, z jakých jsou měst, vzdělání, profese, rodinná situace – manželství, děti, rodiče,...) osob, které pracují jako dobrovolníci?
- Jakým dalším činnostem (studium, práce, mateřská, nezaměstnaní,...) se dobrovolníci kromě dobrovolnické práce věnují?
- Kolik času denně/týdně/měsíčně věnují dobrovolníci dobrovolnické práci?
- Co dobrovolníky přimělo, že v některé organizaci přestali pracovat?
- Měli dobrovolníci v organizaci nějaké nefinanční benefity (dary, telefon, teambuildingové akce,...) za práci?
- Čeho chtějí dobrovolníci ve svém životě dosáhnout?
- Pracují dobrovolníci jako dobrovolníci soustavně nebo nárazově?
- Mají dobrovolníci s organizací uzavřenou nějakou smlouvu a k čemu smluvní strany zavazuje?

V metodologii výzkumu budu využívat kvalitativní výzkum. Cílem bude zpracování semistrukturovaných rozhovorů s cca 20 dobrovolníky. Ti by měli být z co nejvíce různorodých organizací. Dobrovolníky budu hledat primárně přes své spolužáky a v organizaci, kterou vlastní. Tato organizace má statut s.r.o., ale splňuje všechny charakteristiky vzájemně prospěšné neziskové společnosti (dle sociologa Salamona to jsou institucionalizovanost, soukromá povaha, nerozdělování zisku, ale využívání ho k dalšímu rozvoji organizace, samosprávnost a spolupráce téměř výhradně s dobrovolníky⁹). Tato společnost spolupracuje v průměru s cca 300 dobrovolníky na různých pozicích (dokonce i managerských). Z hlediska zajištění velikosti optimálně velkého vzorku respondentů jsem se rozhodla max. 3 dobrovolníky do výzkumu také zařadit.

Pokud se mi jich nepodaří získat dostatek, požádám vybrané organizace o spolupráci. Rozhovory začnou probíhat na začátku března 2012.

Druhou část výzkumu budu realizovat paralelně. Tedy od března 2012. Bude se jednat o semistrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky v organizacích, které pracují s dobrovolníky. Organizace budou vybírány stejně jako dobrovolníci.

⁹ SALAMON, L. M. IN Schulzová, K. Socio-demografický a názorový profil dobrovolnického pracovníka mládežnického klubu na pražském sídlišti a reflexe dobrovolné činnosti z pozice dobrovolnického pracovníka. Str. 15

Podmínkou bude respondentův přehled o koordinaci a řízení dobrovolníků v organizaci. Za optimální považují získání z každé organizace dobrovolníka i vedoucího pracovníka. Tato část výzkumu by měla zmapovat situaci, jak organizace s dobrovolníky pracují a co jim nabízí. Ráda bych získala informace zhruba o 15 organizacích. Předběžné dílčí výzkumné otázky výzkumu budou tyto:

- Jaký je poměr/počet dobrovolníků v organizaci vzhledem k velikosti organizace.
- Je organizace schopna realizovat svou činnost bez pomoci dobrovolníků?
- Jaká je struktura dobrovolníků v organizacích (sociodemografická data)?
- Na jakých pozicích dobrovolníci pracují (řadový pracovníci, manažerské pozice)?
- Jak dlouho dobrovolníci v průměru v organizacích vydrží?
- Jak často dobrovolníci do organizace dochází?
- Jaký motivační systém a systém péče o dobrovolníky mají organizace zavedený,
- Dostávají dobrovolníci nějaké benefity a jaké?

Struktura a obsah diplomové práce

Kromě zmíněných výzkumů se chci zaměřit i na zakotvení dobrovolnické práce do kontextu v teoretické části. Ta by měla popsat historii dobrovolnické práce, zkusit zjistit fungování takové práce v zahraničí na základě dostupných informací a vyjádřit situaci v České republice na základě sociologických výzkumů a aktuální či připravované legislativy.

Práci ukončím diskuzí ohledně získaných dat jak z teoretické části, tak praktického výzkumu. V této fázi budu analyzovat a porovnávat data o přístupu různých typů organizací k dobrovolníkům a jejich očekáváním.

Předběžná bibliografie

1. AGLEROVA, J. *Problémy zviditelňování dobrovolnictví v médiích*. Praha, 2011. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Tereza Pospíšilová, M.A., Ph.D.
2. AMBROŽOVÁ, K. *YMCA v České republice – dialog mezi principy dobrovolnictví a profesionality*. Praha, 2009. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Petr Vrzáček.

3. BĚLOHLÁVKOVÁ, J. *Dobrovolnictví mladých lidí motivace a bariéry*. Praha, 2010. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Tereza Pospíšilová, M.A., Ph.D.
4. FRIČ, P. a kol., *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a Agnes*. Praha: NROS Agnes, 2001.
5. HEŘMANOVÁ, B. *Motivace dobrovolníků pro práci ve zdravotnických zařízeních*. Praha, 2006. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Petr Vrzáček.
6. JŮNOVÁ, M. *Dobrovolnictví a subjektivní kvalita života*. Praha, 2007. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: PhDr. Ivan Rynda.
7. KAŠPAŘÍK, M. *Analýza dobrovolnických programů*. Praha, 2009. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Evangelická teologická fakulta. Vedoucí práce: PaedDr. Marie Vorlová.
8. LIŠKOVÁ, K. *Možnosti „zaměstnávání“ dobrovolníků v českých veřejných knihovnách*. Praha, 2010. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Barbora Drobíková.
9. MATĚJKOVÁ, T. *Motivace dobrovolníků pracujících se seniory v neziskových organizacích v Praze*. Praha, 2008. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: Doc. Ing. Dalibor Holda, CSc.
10. MATOCHOVA, J. *Příprava dobrovolníků v domácím hospici Cesta domů*. Praha, 2011. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Prof. PhDr. RNDr. Helena Haškovcová, Csc.
11. PANENKOVÁ, E. *Fenomén dobrovolnictví v českém prostředí*. Praha, 2010. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Iva Štětovská, Ph.D.
12. RAKUŠANOVÁ, P. *Povaha občanské společnosti v České republice v kontextu střední Evropy*. Praha, 2007. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd. Vedoucí práce: PhDr. Zdenka Mansfeldová, CSc.
13. ŘEZANKOVÁ, J. *Řízení práce dobrovolníků v Organizaci pro pomoc uprchlíkům*. Praha, 2009. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Dana Hradcová.

14. SAMKOVÁ, Z. *Analýza forem pracovní spokojenosti pedagogických pracovníků vybraných domovů mládeže*. Praha, 2010. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Dagmar Sitná.
15. SMOLOVÁ, I. *Fluktuační zaměstnanců call centra*. Praha, 2010. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA.
16. SOUKUPOVÁ, B. *Socio-demografický a názorový profil dobrovolnického pracovníka mládežnického klubu na pražském sídlišti a reflexe dobrovolné činnosti z pozice dobrovolnického pracovníka*. Praha, 2007. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: PhDr. Blanka Soukupová.
17. STEM. 2004. *Občanská společnost 2004. Závěrečná zpráva z reprezentativního šetření v rámci projektu CIVICUS Civil Society Index - Index občanské společnosti*. Praha: Nadace rozvoje občanské společnosti.
18. ŠTĚPÁNKOVÁ, J. *Postoj státu k dobrovolníkům*. Praha, 2008. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd. Vedoucí práce: Doc. PhDr. Pavol Frič, Ph.D.
19. ŠEBESTOVÁ, L. *Učení dospělých prostřednictvím organizované dobrovolnické činnosti – nezaměstnaný jako dobrovolník a dobrovolnická činnost zaměstnanců*. Praha, 2007. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Martin Kopecký, Ph.D.
20. ŠOBROVA, L. *Management dobrovolnictví v Německu*. Praha, 2011. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Petr Vrzáček.
21. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha 2002.
22. VACULÍKOVÁ, Z. *Dobrovolníci ve Fakultní Thomayerově nemocnici s poliklinikou v Praze – jak je vnímá personál*. Praha, 2007. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: PhDr. Eva Křížová, PhD.

Příloha č. 2 – Otázky do rozhovoru pro koordinátory

1. Můžete stručně charakterizovat poslání a oblast činnosti Vaší organizace?
2. Je vaše organizace zisková nebo nezisková?
3. Jak rozsáhlé zkušenosti má Vaše organizace s dobrovolníky? (Jak dlouho s nimi spolupracujete, kolik jste jich již měli atd.)
4. Jak Vás spolupráce s dobrovolníky napadla?

5. Jaký je počet placených zaměstnanců ve Vaší organizaci včetně DPP, DPČ a zkrácených úvazků?
6. Jakým způsobem dobrovolníky hledáte?
7. Jakým způsobem dobrovolníky vybíráte? Jaká máte kritéria na uchazeče?
8. Pracují ve Vaší organizaci dobrovolníci i na vedoucích pozicích? Jaké to má pozitivní a negativní stránky?
9. Jak dlouho v průměru u Vás dobrovolníci pracují? (v řádu týdnů, měsíců či let)
10. Jak intenzivně pro Vás dobrovolníci pracují? (kolik hodin týdně, denně věnují práci)
11. Můžete určit nejčastější věkové rozmezí dobrovolníků, kteří u Vás pracují?
12. Můžete popsat nejčastější socioekonomický status dobrovolníků, kteří u Vás pracují (studenti, zaměstnanci, ženy na mateřské, samoživitelé, žijí s rodiči, žijí s partnerem,...)?
13. Zajímáte se i o mimopracovní život Vašich dobrovolníků? Znáte např. jejich zdroje zajištění základních potřeb, jako je stravování, ubytování apod. (např. další práce, pomoc rodiny atd.)? Znáte jejich zájmy?
14. Jakým způsobem se dobrovolník zapracovává? Jsou nějaké procesy, které musí podstoupit, než začne pracovat?
15. Myslíte si, že dobrovolníci odvádějí svou práci dobře? Stejně dobře, jako kdyby byli placení?
16. Z pohledu profesionality se jedná spíše o méně zkušené nebo více zkušené lidi?
17. Co děláte pro to, aby svou práci odváděli co nejlépe?
18. Kdo je odpovědný za jejich kvalitu práce?
19. Máte stanovená nějaká kritéria kvality odváděné práce dobrovolníky?
20. Jak jsou dobrovolníci kontrolováni a hodnoceni? Vědí o kontrole a způsobu hodnocení?
21. Setkal jste se někdy s nějakou situací, kdy dobrovolník neodvedl svou práci dobře? Proč se to stalo a jak se to řešilo?
22. Máte stanovený nějaký motivační systém?
23. Co dobrovolníci od práce nejčastěji očekávají?
24. Co je nejvíc zajímavá, když vstupují do organizace?
25. Může se dobrovolník vypracovat na placenou pracovní pozici?

Příloha č. 3 – Otázky do rozhovoru pro dobrovolníky

1. Můžete se pro účely diplomové práce trochu představit? Kolik je vám let, kde žijete, odkud pocházíte? Jste vdaná, zadaná či máte děti?
2. Jaké je vaše rodinné zázemí? Bydlíte s rodiči, s přítelem či kamarádem nebo sama?
3. Jaké jsou vaše zájmy?
4. Jak byste charakterizovala poslání a oblast činnosti organizace, kde pracujete jako dobrovolník?
5. Organizace, kde pracujete, je zisková nebo nezisková?
6. Proč jste si vybrala tuto činnost a zrovna tuhle organizaci?
7. Pracují v této organizaci jenom dobrovolníci? Pokud ne, myslíte si, že by organizace zvládla svou činnost realizovat i bez jejich pomoci? V čem přesně jsou v organizaci dobrovolníci užiteční případně nepostradatelní?
8. Jaký je počet dobrovolníků ve vaší organizaci?
9. Uvažovala jste, že byste mohla pracovat jako dobrovolník, ještě než jste se dozvěděla o této možnosti práce?
10. Jaký je počet placených zaměstnanců ve vaší organizaci včetně DPP, DPČ a zkrácených úvazků?
11. Jakým způsobem vypadalo a probíhalo vaše výběrové řízení?
12. Můžete popsat vaší náplň práce?
13. Jakým způsobem jste byla v práci proškolená? Přišlo vám to dostačující?
14. Mohla jste svou práci vykonávat sama hned od začátku nebo jen pod dohledem?
15. Kdo za vaší práci zodpovídá a kolik dalších dobrovolníků má ještě na starost?
16. Považujete se v oblasti, ve které dobrovolně pracujete, za laika nebo profesionála?
17. Myslíte si, že práci, kterou děláte, děláte dobře? Nejlíp, jak to jde?
18. Myslíte si, že je ve vaší práci důležitá kvalita? Je po vás kvalita práce vyžadována organizací?
19. Měli by dle vašeho názoru být kvalitativní požadavky na dobrovolné pracovníky stejně přísné jako na placené zaměstnance?
20. Dělal byste tuhle práci stejně kvalitně, kdybyste za ní byla placená?
21. Má organizace, kde pracujete, nějaká kritéria kvality, která by mělo být dodržována? Můžete uvést příklad?

22. Stalo se vám někdy, že jste udělala nějakou chybu či prohřešek proti nějakému pravidlu organizace? Jaké to mělo důsledky a jak se to řešilo?
23. Jak dlouho už v této organizaci pracujete? Jak dlouho pracujete jako dobrovolník?
24. Kolik času týdně či měsíčně věnujete dobrovolné práci pro tuto organizaci?
25. Máte nějaké jiné příjmy? Z jakých zdrojů?
26. Co od dobrovolné práce očekáváte? Co očekáváte od této organizace a této práce?
27. Máte pocit, že tato organizace vám vaše očekávání či potřeby naplňuje? Proč?
28. Co Vás k práci motivuje?
29. V případě motivace praxí, proč jste si nezvolila praxi formou placeného zaměstnání nebo brigády?

Příloha č. 4 – Otázky do rozhovoru pro koordinátory v dobrovolnických centrech

1. Můžete se pro účely diplomové práce trochu představit? Pracujete jako koordinátor dobrovolníků, děláte tuto činnost jako placenou práci či jako dobrovolník? Je to Vaše jediné zaměstnání?
2. Pro jaké druhy přijímajících organizací dobrovolníky koordinujete? Čím se tyto organizace zabývají?
3. Jakou roli hrají dobrovolníci v přijímajících organizacích? (jaké dělají práce, jsou postradatelní nebo nepostradatelní, jak si stojí v rámci organizační struktury přijímajících organizací)
4. Proč na práci, kterou dobrovolníci vykonávají, si vybírají přijímající organizace zrovna dobrovolné pracovníky?
5. Kolik dobrovolníků obvykle koordinujete a pro kolik organizací?
6. Jakým způsobem dobrovolníky hledáte?
7. Jakým způsobem dobrovolníky vybíráte?
8. Jak dlouho v průměru u Vás dobrovolníci pracují? (v řádu týdnů, měsíců či let)
9. Jsou dobrovolníci loajální pouze Vaší organizaci nebo se věnují i další práci (práce pro jiné organizace jako dobrovolník či zaměstnanec)?
10. Můžete určit nejčastější věkové rozmezí dobrovolníků, se kterými pracujete?

11. Můžete popsat nejčastější socioekonomický status dobrovolníků, se kterými pracujete (studenti, zaměstnanci, ženy na mateřské, samoživitelé, žijí s rodiči, žijí s partnerem,...)?
12. Zajímáte se i o mimopracovní život Vašich dobrovolníků? Znáte např. jejich zdroje zajištění základních potřeb, jako je stravování, ubytování apod. (např. další práce, pomoc rodiny atd.)? Znáte jejich zájmy?
13. Jakým způsobem se dobrovolník zapracovává? Jsou nějaké procesy, které musí podstoupit, než začne pracovat?
14. Pracují dobrovolníci plně samostatně nebo na ně někdo dohlíží?
15. Myslíte si, že dobrovolníci odvádějí svou práci dobře? Stejně dobře, jako kdyby byli placení?
16. Jak hodnotí kvalitu práce dobrovolníků přijímající organizace? Máte k tomu nějakou zpětnou vazbu?
17. Považujete dobrovolníky spíše za profesionály nebo za laiky?
18. Co děláte pro to, aby svou práci dobrovolníci odváděli co nejlépe?
19. Jaké pracovní nasazení a zájem na sobě pracovat od dobrovolníků očekáváte?
20. Kdo je odpovědný za kvalitu práce dobrovolníků?
21. Máte stanovena nějaká kritéria kvality odváděné práce dobrovolníky? Pokud ano, jaká?
22. Jak jsou dobrovolníci kontrolováni a hodnoceni? Vědí o kontrole a způsobu hodnocení?
23. Setkala jste se někdy s nějakou situací, kdy dobrovolník neodvedl svou práci dobře? Proč se to stalo a jak se to řešilo?
24. Kolik času týdně nebo měsíčně dobrovolník u Vás pracuje? Má pevně stanovenou pracovní dobu nebo pracuje na směny?